

Ректор ФГБОУ ВО ВолГМУ
Минздрава России


В.В.Шкарин

«30» июня 2025 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН



Председатель Профсоюзного комитета
работников и обучающихся
ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России


И.В.Чернышева

«30» июня 2025 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Конференцией работников и обучающихся
ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России

«30» июня 2025 г.



ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистрационный номер <u>94-2025-1</u>
<u>11 июня 20 25</u>
Номер в журнале регистрации <u>94</u>
Ответственный за регистрацию <u>ведущий специалист Шишова</u> <u>Кабачникова</u>

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2025-2028 ГОДЫ**

г. ВОЛГОГРАД, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ.....	4
III. ОПЛАТА ТРУДА.....	5
IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА.....	9
V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	14
VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	16
VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	17
VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ.....	19
IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	20
X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	21
XI. МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ.....	22
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	23

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации 24.04.2023 и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – ВолГМУ).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники ВолГМУ, представляемые первичной профсоюзной организацией ВолГМУ Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в лице председателя Чернышевой Ирины Валерьевны, именуемые далее «Работники»;

- работодатель ВолГМУ в лице ректора Шкарина Владимира Вячеславовича, действующего на основании Устава, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.06.2016 № 396, именуемый далее «Работодатель» или «ВолГМУ».

1.3. Коллективный договор – локальный акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между работниками и ВолГМУ на уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Коллективный договор содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Коллективного договора.

1.4. Положения настоящего Коллективного договора являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников структурных подразделений ВолГМУ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), делегируют право представлять их интересы в социальном партнерстве, а также при подготовке проекта коллективного договора, его заключении и контроле за его выполнением – Первичной профсоюзной организации ВолГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.6. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации организации у одной из сторон Коллективного договора права и обязательства переходят к ее правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора и их представителями.

Стороны Коллективного договора по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Коллективного договора.

1.10. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, для организации контроля за выполнением настоящего Коллективного соглашения, для решения разногласий, возникающих при исполнении Коллективного договора по решению Сторон Коллективного договора, создается комиссия (далее – Комиссия).

1.11. Если в ходе коллективных переговоров Сторонами Коллективного договора не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.12. Стороны Коллективного договора несут ответственность за уклонение от заключения Коллективного договора, участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществление контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.13. В период действия настоящего Коллективного договора Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Коллективного договора обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики, повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;

2.1.2. В целях реализации отдельных положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам обеспечения социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий работников.

2.2. ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России:

2.2.1. Обеспечивает участие Профсоюза в составе комиссий ВолгГМУ для представления профессиональных, социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий работников.

2.2.2. Разрабатывает с учетом мнения Профсоюза проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые и

связанные с ними экономические права и гарантии, а также профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту, в том числе при разработке и рассмотрении проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии, а также профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, в вопросах применения ТК РФ; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса в целях учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в подведомственных организациях.

2.3.4. Направляет обращения в государственные федеральные органы законодательной и исполнительной власти по принятию нормативных правовых актов по вопросам, связанным с защитой профессиональных, социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников.

2.3.5. Рассматривает проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии работников, анализирует практику применения ТК РФ в сфере здравоохранения, готовит методические рекомендации.

2.3.6. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями ТК РФ, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Коллективного договора договорились о следующем:

3.1.1. Обмениваться результатами мониторинга системы оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

3.1.2. Подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, показателей и критериев оценки качества работы работников ВолгГМУ для определения размера стимулирующих выплат по:

- повышению уровня оплаты труда работников ВолгГМУ, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;
- установлению размеров окладов (должностных окладов) по всем категориям работников;

- поддержанию достигнутых в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ № 597) и поручений Правительства Российской Федерации

Федерации целевых показателей оплаты труда отдельных категорий работников ВолгГМУ;

- обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников ВолгГМУ, не поименованных в Указе № 597.

3.1.3. При регулировании вопросов оплаты труда работников ВолгГМУ, исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются и изменяются локальными нормативными актами в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Министерством здравоохранения Российской Федерации;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ВолгГМУ в случаях, предусмотренных законодательством.

3.1.4. При заключении коллективного и трудовых договоров, заключаемых в ВолгГМУ, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Коллективного договора, не ограничивать или не снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

3.1.5. Информировать работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по категориям работников.

3.1.6. Производить выплаты работникам при соблюдении условия, что его месячная заработная плата, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в этот период, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

3.2. Работодатель обеспечивает:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, количества и качества затраченного труда.

3.2.2. Оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда ВолгГМУ.

3.2.3. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам

до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.4. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников ВолгГМУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55%-60% (процентов), направления на выплаты стимулирующего характера порядка 30% (процентов), в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10%-15% (процентов) – на компенсационные выплаты в зависимости от условий труда;

3.2.5. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда предусматривается в трудовом договоре с работником;

3.2.6. Установление выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.7. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе достижения показателей работы по установленным критериям эффективности.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- объективность - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какой размер выплат стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - размер выплат стимулирующего характера должен быть адекватен трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - выплаты стимулирующего характера должны следовать за достижением результатов (оплата производится не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работа была выполнена);

- прозрачность - правила определения размера выплат стимулирующего характера должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации.

Принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.2.8. Установление должностных окладов проректоров и главного бухгалтера на 10%-30% ниже должностного оклада ректора ВолгГМУ.

Установление выплат стимулирующего характера проректорам с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых локальными нормативными актами ВолгГМУ, трудовым договором.

3.2.9. Своевременную выплату заработной платы работникам.

3.2.10. Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Устанавливать оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, (за исключением работников Клиники № 1, Клиники семейной медицины, Стоматологического клинично-диагностического центра, Института непрерывного медицинского фармацевтического образования, Центра ветеринарии) в следующих размерах (в % от должностного оклада):

- по подклассу 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4 %;
- по подклассу 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 8 %;
- по подклассу 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 12 %;
- по подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 15 %;
- по классу 4 – 20 %.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения и улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

3.2.11. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже установленных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.2.12. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется исходя из размеров субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств фонда обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.13. Индексация заработной платы работников ВолгГМУ осуществляется в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права на основании постановления Правительства Российской Федерации.

3.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной

организации с соблюдением порядка, предусмотренного статьями 371, 372 ТК РФ, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, гарантируют:

- своевременность выплаты заработной платы работникам;
- обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой-либо дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- производить выплаты работникам при соблюдении условия, что его месячная заработная плата, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в этот период, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны Соглашения договорились:

4.1.1. Заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме, на срок, зависящий от принадлежности работника к научно-педагогическому, медицинскому или административному составу.

4.1.2. Допускать заключение срочного трудового договора в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.1.3. Заключать трудовой договор (в том числе на условиях внутреннего и внешнего совместительства), дополнительные соглашения с работниками, оформленные в письменной форме в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера, а также мер социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок

осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Рекомендовать работодателю при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при соблюдении следующих условий:

- добровольное согласие работника;
- наличие разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника;
- достижение показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- руководствоваться утвержденными профессиональными стандартами, а при их отсутствии Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, а также руководителей и специалистов здравоохранения, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

4.3. Стороны Коллективного договора договорились, что работодатель требует от работников:

- соблюдения требований законодательства Российской Федерации, устава ВолгГМУ, локальных нормативных актов ВолгГМУ;
- ведения учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы;
- добросовестного исполнения трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и требований локальных нормативных актов ВолгГМУ, выполнения решений органов управления ВолгГМУ, требований по охране труда и технике безопасности;
- поддержания порядка и дисциплины на территории ВолгГМУ, бережного отношения к имуществу ВолгГМУ;
- своевременного информирования администрации ВолгГМУ о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности;
- неразглашения персональных данных работников, пациентов и обучающихся ВолгГМУ;
- отработки после обучения установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

4.4. Режим труда и отдыха в ВолгГМУ определяются правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми ученым советом ВолгГМУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ВолгГМУ в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ.

4.5.1. Для медицинских работников структурных подразделений ВолгГМУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, в соответствии со статьей 350 ТК РФ, вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, за исключением поименованных в пункте 4.5, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливаются не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть также предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.7. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются (статья 108 ТК РФ).

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ВолгГМУ.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях,

предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.12. Устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

4.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением указанных в пункте 4.12, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Работникам ВолгГМУ, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасными условиями труда (за исключением работников Клиники № 1, Клиники семейной медицины, Стоматологического клинико-диагностического центра, Института непрерывного медицинского фармацевтического образования, Центра ветеринарии), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- по подклассу 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;
- по подклассу 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8 календарных дней;
- по подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 10 календарных дней;
- по классу 4 – 12 календарных дней.

4.14. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

4.15. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней.

По просьбе работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 322 ТК РФ работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

В соответствии со статьей 319 ТК РФ работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

В соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

4.16. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях». Продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами и не может быть менее трех календарных дней.

4.17. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Дополнительные оплачиваемые дни отпуска предоставляются работникам, проработавшим в ВолгГМУ не менее 1 года, по их заявлению с приложением соответствующих документов, без права замены отпуска денежной компенсацией:

- в дни юбилея работника (50 лет, в последующем каждые 5 лет) – 1 календарный день, при условии, что работник работает по основному месту;
- при вступлении в брак работника – 2 календарных дня;
- при рождении ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- одному из родителей (опекунов) для сопровождения детей (1-4 классы) в школу в «День знаний» (1 календарный день);
- одному из родителей (опекунов) детей – выпускников средних образовательных учреждений (1 календарный день);
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 1 календарный день (один раз в год);
- для проводов при призыве собственных и опекаемых детей в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 1 календарный день (при условии предоставления копии повестки);
- по случаю смерти близких родственников: родителей, детей, жены, мужа, родных брата и сестры – 3 календарных дня.

Заявление на дополнительный отпуск подается в управление кадров за 10 дней до предполагаемого события, за исключением случая смерти близких родственников.

Отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, предоставляется работникам в следующих случаях:

- при защите работником кандидатской или докторской диссертации – до 14 календарных дней в течение трех месяцев после защиты диссертации;
- при вступлении в брак детей работника – 3 календарных дня;

- при переезде работника на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при призыве работника в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 3 календарных дня.

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

4.19. Педагогическим работникам ВолгГМУ, осуществляющим образовательную деятельность, может предоставляться ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.20. Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.22. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Коллективного договора договорились:

5.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере образования и здравоохранения и потребность структурных подразделений ВолгГМУ в педагогических и медицинских кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению их кадрами в соответствии с имеющейся потребностью;

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации ВолгГМУ;

5.1.3. При принятии решений о высвобождении, в связи с реорганизацией или ликвидацией структурных подразделений ВолгГМУ, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ;

5.1.4. Критериями массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.1.5. Изменение подведомственности или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ВолгГМУ либо изменение типа организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Смена собственника имущества ВолгГМУ не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

5.2. Стороны Коллективного договора договорились о следующих льготах и компенсациях для работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста;
- в случае смерти при исполнении воинских обязанностей супруга(и), призванного на военную службу по частичной мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».

5.3. Работодатель:

5.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ВолгГМУ определяет численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации ВолгГМУ и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

5.3.2. Предоставляет время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата в соответствии с ТК РФ;

5.3.3. Предоставляет преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника, в структурное подразделение ВолгГМУ в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий;

5.3.4. Обеспечивают проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников за счет средств работодателя или других источников. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

При направлении работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или прохождение независимой оценки квалификации в другую местность работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В целях реализации пункта 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ обеспечивать на рабочих местах в пределах нормы рабочего времени без увеличения его продолжительности доступ медицинских работников к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации.

В соответствии с частью 3 статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.3. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, защищает интересы работников по вопросам содействия занятости и повышения квалификации работников в ВолгГМУ, в которых работают члены Профсоюза.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора договорились о нижеследующем:

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

6.1.2. Создавать службы охраны труда и вводить должности специалистов по охране труда в соответствии с рекомендациями по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденными приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.

6.1.3. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.4. Формировать комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.1.5. Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

6.1.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.7. Разработать и утвердить систему управления охраной труда в ВолгГМУ и обеспечить ее функционирование;

6.1.8. В соответствии со статьей 221 ТК РФ приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с постановлением Минтруда России от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

6.1.9. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.1.11. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 220 ТК РФ;

6.1.12. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты или соответствующие компенсации в соответствии с приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»;

6.1.13. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

6.1.14. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.2. Профсоюзный комитет ВолгГМУ обязан:

6.2.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

6.2.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

6.2.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников и улучшение организации работы в области охраны труда, и направлять их для рассмотрения работодателю;

6.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ВолгГМУ.

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны Коллективного договора договорились:

7.1.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять страхование работников ВолгГМУ от несчастных случаев на производстве, работников центров, работа которых связана с угрозой жизни и здоровью этих работников, а также имеющих разъездной характер в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате для представления их в Социальный фонд России;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.2. Профсоюзный комитет ВолгГМУ обязуется:

- осуществлять контроль за обеспечением работодателем социальных прав и гарантий работника;

- проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников;

- рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета проекты локальных нормативных актов ВолгГМУ по социально-трудовым вопросам, в случаях, предусмотренных ТК РФ (учет мотивированного мнения и т.д.);

- обсуждать социально-трудовые проблемы на заседаниях профкома и комиссии профсоюзного комитета (вопросы тарификации, аттестации, условия и охрана труда);

- изучать и рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы соблюдения трудового законодательства Российской Федерации;

- доводить до членов Профсоюза содержание Коллективного договора.

7.1.3. Профсоюзный комитет в праве в отношениях с Работодателем:

- подготавливать и вносить на рассмотрение профсоюзных собраний (конференций) вопросы по социально-трудовым проблемам;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов ВолгГМУ;

- подготавливать и направлять Работодателю предложения по проблемам социально-трудовых отношений;

- участвовать в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

- инициировать (по необходимости), участвовать в разрешении коллективных трудовых споров;

- разъяснять нормы ТК РФ членам Профсоюза;

- организовывать работу постоянно действующих семинаров, Школы профсоюзного актива;

- информировать (по необходимости) выборные органы вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в ВолгГМУ;

- проводить переговоры с работодателем или его представителями по заключению коллективного договора;

- участвовать в работе комиссии по подготовке проекта коллективного договора;

- рассматривать на заседании профкома проект коллективного договора;

- рассматривать на заседании профкома выполнение коллективного договора.

7.1.4. Профсоюзный комитет в праве организовывать оздоровление для работников и членов их семей:

- по программе Федерации Независимых профсоюзов России «Профсоюзная путевка» в санаториях РФ с 20% скидкой от стоимости путевки,

- в спортивно-оздоровительном лагере ВолгГМУ (в летний период) с компенсацией (25% от стоимости полной путевки),

- в бассейне и тренажерном зале в ФОК «Волгомед» с частичной компенсацией стоимости абонемента;

- в детских оздоровительных лагерях (для детей сотрудников);

- премировать членов профсоюза в связи:

- с юбилеем (50,55 и последующие круглые даты),
- с выполнением уставных задач при наличии служебной записки руководителя структурного подразделения;
- оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза:
 - при вступлении в брак,
 - при рождении ребенка,
 - в случае смерти близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети),
 - при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение (частичная компенсация стоимости путевки)
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или увольнением работника-пенсионера, проработавшего в вузе 10 и более лет;
- в связи с длительным, дорогостоящим лечением;
- выделять единовременное поощрение в связи с выполнением нормативов

Всероссийского ФСК ГТО:

- золотой значок – 3000 рублей,
- серебряный значок – 2000 рублей,
- бронзовый значок – 1000 рублей;
- рассматривать вопросы досуга и развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы на заседаниях профкома;
- организовывать поездки выходного дня и другие досуговые мероприятия;
- оказывать содействие в организации туристических поездок и др.;
- содействовать развитию художественного творчества,
- участвовать в смотрах художественной самодеятельности;
- участвовать в проведении спортивных соревнований, спартакиад и др.

7.1.5. Профсоюзный комитет в праве обратиться в Волгоградскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ с ходатайством об оказании материальной помощи работнику:

- при рождении 3 или последующего ребенка (материальная помощь оказывается матери или отцу);
- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение (частичная компенсация стоимости путевки);
- при наступлении страхового случая по договору коллективного страхования;
- при исполнении юбилейной даты: 50-55 – женщины, 55-60 лет – мужчины и каждые последующие 5 лет при награждении Благодарностью, Почетной грамотой и памятным Нагрудным Знаком;
- при полной или частичной утрате движимого и недвижимого имущества в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, ураган и т.д.).

7.1.6. Профсоюзный комитет в праве совместно с работодателем:

- организовывать новогодние представления с вручением подарков детям сотрудников (исходя из финансовых возможностей);
- организовывать коллективное проведение празднования Нового года, 23 февраля, 8 Марта, Дня медицинского работника;
- организовывать чествование ветеранов Великой Отечественной войны 9 Мая;
- оказывать содействие в развитии физкультуры и спорта (с учетом финансовых возможностей);
- содействовать и развивать творческую активность в коллективе;
- участвовать в организации и проведении в коллективе различных конкурсов, профессиональных и других праздников.

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны Коллективного договора считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее – молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

8.3. Стороны Коллективного договора в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников обязуются в соответствии с утвержденной в ВолгГМУ кадровой политикой:

8.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

8.3.2. Закреплять наставников за молодыми работниками.

8.4. Профком:

8.4.1. Вовлекает молодых работников в ряды членов Профкома и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

8.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики не менее 5% (процентов) в расходной части сметы бюджета первичной профсоюзной организации ВолгГМУ.

8.5. Молодые специалисты могут по решению ректора (уполномоченного проректора), согласованного со Студенческим советом ВолгГМУ, обеспечиваться местами в общежитии по установленным для общежитий санитарным правилам и нормам проживания.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Коллективного договора:

9.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

9.1.2. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений;

9.1.3. Развивают и совершенствуют систему социального партнерства;

9.1.4. Участвуют на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в полугодие).

9.1.5. Сотрудничают на паритетных началах при решении проблем по защите социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников.

9.1.6. Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Соглашения и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

9.2. Обязательства Профсоюза:

9.2.1. Профсоюз совместно с региональными, межрегиональными организациями Профсоюза и выборными органами первичных профсоюзных организаций обязуются:

9.2.1.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности, стабилизации и повышению эффективности деятельности работников подведомственных организаций, укреплению трудовой дисциплины в соответствии с правами, предоставленными Профсоюзу законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

9.2.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников подведомственных организаций, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства на условиях, установленных Профсоюзом, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать по вышеуказанным правоотношениям бесплатную юридическую помощь (часть 2 статьи 30 ТК РФ).

9.2.1.3. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите их социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий, а также профессиональных интересов.

9.2.1.4. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников - членов Профсоюза.

9.3. Стороны Коллективного договора обязуются в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Коллективного договора рассматривать мотивированные предложения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации и принимать соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Стороны Коллективного договора договорились:

10.1.1. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации ВолгГМУ на информацию по следующим вопросам ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

- финансового положения ВолгГМУ;
- реорганизации или ликвидации ВолгГМУ;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.1.1.2. Признает право профессиональных союзов контролировать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, контролировать выполнение условий коллективного договора и требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального

закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 02.07. 2013 г.).

10.1.1.3. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п.1 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.1.1.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ч. 4 ст. 377 ТК РФ).

При переходе работника из одного подразделения учреждения в другое, а также при реорганизации учреждения, смене собственника, изменении названия, органа управления, изменении наименования профкома, продолжает удерживать и перечислять на счет ППО на основании ранее поданного заявления об удержании из заработной платы работника профсоюзных взносов.

10.1.1.5. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобождаемых от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

Работодатель обязан соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, должностные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

10.1.1.6. Приглашает председателя профсоюзного комитета для участия в заседаниях ректората, Ученого совета, стипендиальной комиссии, комиссии по отбору кандидатов к поощрению и наградам, аттестационным комиссиям факультетов и др.

10.1.1.7. Освобождает от основной работы по графику, согласованному с работодателем (или по заявке, поданной не позднее, чем за день), с сохранением среднего заработка членов профкома, профгруппоргов и профорганизаторов, не освобожденных от основной работы, а также членов профсоюза для:

- выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора;
- участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профкомом;
- участия в работе его выборных органов (заседания профкома и его комиссий);
- участия в оперативных совещаниях, проводимых профкомом;
- участия в урегулировании трудовых споров при рассмотрении представителями работодателя претензий;
- участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- участия в собраниях (конференциях) работников учреждения и его подразделений (отчетно-выборные, принятие коллективного договора и др.) по согласованию с работодателем.

10.1.1.8. Выделяет по просьбе Профсоюзного комитета необходимые помещения для проведения собраний, конференций, заседаний.

XI. МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

11.1. В соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормами законодательства о противодействии коррупции в Российской Федерации Стороны Коллективного договора договорились:

11.1.1. Стороны соглашаются в том, что распоряжения, приказы и иные правовые акты, касающиеся прав работников ВолгГМУ, подписываются руководителем организации (лицом, его замещающим), за исключением случаев делегирования руководителем организации части своих полномочий своим заместителям, и наделении их правом подписи соответствующих документов.

11.1.2. Руководитель организации не вправе устанавливать работникам организации, состоящим с ним в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми руководитель организации и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями дополнительные выплаты стимулирующего характера вне систем стимулирования. Условия оплаты труда указанных лиц, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, оформляются отдельным приказом и подписываются заместителем руководителя организации, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи.

11.1.3. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются работникам приказом руководителя организации или заместителя, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, на основании решения комиссии.

11.1.4. В целях недопущения возникновения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, исключается участие в голосовании члена комиссии при принятии решения в отношении работников организации, состоящих с членом комиссии в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми член комиссии и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

11.1.5. Руководитель организации или заместитель, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, издает приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих и премиальных выплат в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, Порядком проведения оценки эффективности работы и качества труда работников ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Стороны Коллективного договора могут по взаимному согласию один раз продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Стороны Коллективного договора обеспечивают доведение текста настоящего Коллективного договора до работников в течение одного месяца со дня его регистрации.

12.3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора его стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона Коллективного договора вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров другой Стороне Коллективного договора в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

12.4. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны Коллективного договора обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.5. Стороны Коллективного договора несут ответственность за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стороны Коллективного договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Коллективному договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью на 24 листах
Ректор ФГБОУ ВО ВолгГМУ
Минздрава России



В.В. Шкарин

